Comité des griefs des Forces canadiennes

Rapport ministériel sur le rendement

Pour la période se terminant le 31 mars 2007

L'honorable Peter Gordon MacKay
Ministre de la Défense nationale

Table des matières

SECTION I – SURVOL **1**

Message de la présidente 3
Déclaration de la direction 4
Renseignements sommaires 5
Rendement global du Comité 9

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE **13**

Analyse des activités de programme 15
Résultats escomptés 16

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES **29**

Renseignements sur l'organisation 31
Tableau 1: Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (équivalents temps plein compris) 32
Tableau 2: Ressources par secteur d'activité 32
Tableau 3: Postes votés et législatifs 33
Tableau 4: Services reçus à titre gracieux 33
Tableau 5: États financiers du Comité des griefs des Forces canadiennes 33
Tableau 6: Politiques sur les voyages 45

SECTION IV – AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT **47**

Contacts pour informations supplémentaires 49
Rapports annuels prévus par la *Loi* et autres rapports du Comité 49

SECTION I – SURVOL

Message de la présidente

Je suis heureuse de déposer le sixième Rapport ministériel sur le rendement du Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC) pour la période se terminant le 31 mars 2007.

L'année dernière, en collaboration avec le Directeur-général-Autorité des griefs des Forces canadiennes (DGAGFC), nous avons examiné le processus de règlement des griefs dans son ensemble, et plus particulièrement celui de l'autorité finale, dans le but d'en améliorer l'efficience et de réduire les duplications d'effort.

À la suite d'importantes consultations auprès des principaux intervenants des Forces canadiennes (FC), le CGFC et le DGAGFC ont entrepris, en novembre 2006, un projet pilote visant à mettre à l'épreuve les préoccupations relatives au chevauchement des tâches entre les deux organisations et d'évaluer la capacité du CGFC à gérer les dossiers discrétionnaires (aux termes de la législation actuelle, le CGFC ne reçoit qu'environ 40 % des griefs qui atteignent l'autorité de dernière instance). Les résultats initiaux obtenus pendant la période visée ont été très positifs, et un rapport final sera soumis à cet effet au Vice-chef d'état-major de la Défense en juin 2007.Le Comité maintient que tous les griefs des FC devraient lui être référés afin que tous les militaires puissent bénéficier d'un examen indépendant de leurs griefs.

Par ailleurs, en 2006-2007, le CGFC a poursuivi ses efforts afin d'accroître sa propre efficience. Les examens des griefs reçus et complétés en 2006-2007, ont été fait dans un délai moyen de six mois ou moins; à la fin de cette période de référence, le total de griefs non résolus était moins élevé qu'au cours des années passées, et il ne restait que 78 dossiers actifs.

Outre les modifications au processus, le CGFC a continué à déployer sa stratégie de communication à l'aide d'activités de sensibilisation clés visant à accroître les connaissances de ses principaux intervenants sur la valeur et l'incidence de son travail.

Sept ans après sa création, le CGFC est de plus en plus connu des membres des FC et poursuit son travail de façon à ce que le milieu militaire considère qu'il agit au sein du système des griefs des FC de façon essentielle, impartiale et juste.

Diane Laurin
Présidente

Déclaration de la direction

Je soumets, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de 2006-2007 du Comité des griefs des Forces canadiennes.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2006-2007 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement :*

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor;
- Il repose sur le résultat(s) stratégique(s) et sur l'architecture des activités de programme du ministère approuvés par le Conseil du Trésor;
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable;
- Il fournit une base pour la reddition des comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées;
- Il rend compte de la situation financière en fonction des montants approuvés des budgets des dépenses et des Comptes publics du Canada.

Nom : Diane Laurin
Titre : Présidente

Renseignements sommaires

Contexte des griefs –

La reconnaissance du droit des militaires de se plaindre et d'obtenir des mesures de redressement n'est pas quelque chose de nouveau. Toutefois, l'introduction au Canada en 2000 d'un organisme civil dans le système de règlement des griefs des Forces canadiennes a constitué une approche novatrice importante pour le traitement des griefs militaires. Ce nouvel organisme est le Comité des griefs des Forces canadiennes.

Conformément à la *Loi sur la défense nationale* (LDN) et au chapitre 7.12 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC), le Comité a pour mandat d'examiner tous les griefs militaires qui lui sont soumis par le Chef d'état-major de la Défense (CEMD). À la suite d'un examen, le Comité présente ses conclusions et ses recommandations (C et R) au CEMD et en envoie simultanément une copie au plaignant. C'est toutefois au CEMD qu'il revient de prendre la décision finale concernant le grief.

Le Comité, qui a des pouvoirs quasi judiciaires, peut assigner des témoins et les obliger à faire un témoignage oral ou écrit. Il peut aussi exiger que des documents ou d'autres pièces soient produits. Les audiences du Comité se tiennent normalement à huis clos, à moins que la présidente ne décide, dans l'intérêt des participants et celui du public, de tenir des séances publiques.

Mission
Effectuer l'examen des griefs afin de rendre des conclusions et recommandations impartiales et équitables avec célérité et sans formalisme au Chef d'état-major de la Défense et au plaignant.

Les types de griefs soumis au Comité figurent au chapitre 7.12 des ORFC :

(1) Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs tout grief qui a trait aux questions suivantes :

  (a) les mesures administratives qui émanent de la suppression ou des déductions de solde et d'indemnité, du retour à un grade inférieur ou de la libération des Forces canadiennes;

  (b) l'application et l'interprétation des politiques des Forces canadiennes qui concernent l'expression d'opinions personnelles, les activités politiques et la candidature à des fonctions publiques, l'emploi civil, les conflits d'intérêts et les mesures régissant l'après mandat, le harcèlement ou la conduite raciste;

  (c) la solde, les indemnités et autres prestations financières;

  (d) le droit aux soins médicaux et dentaires.

(2) Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs pour que celui-ci formule ses conclusions et ses recommandations tout grief qui a trait à une de ses décisions ou un de ses actes à l'égard de tel officier ou militaire du rang.

L'article 29.12 de la LDN précise que le CEMD peut aussi saisir le Comité de n'importe quel autre grief.

$Total des ressources financières (en '000$)

2006-2007		
Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
6 407,0 $	6 412,8 $	5 852,0 $

Total des ressources humaines *

2006-2007		
Prévues	Réelles	Écart
46	40	6

* Le nombre inclut les Membres du Comité nommés par le gouverneur en conseil.

Priorités du Comité

Sommaire du rendement			2006-2007 Dépenses prévues	2006-2007 Dépenses réelles
Objectif stratégique : Les recommandations du CGFC sont mises en œuvre et mènent à des améliorations dans les conditions de travail au sein des Forces canadiennes.				
Alignement aux priorités du Gouvernement du Canada : Les affaires gouvernementales				
Priorité no. 1 (En cours) Le rendement opérationnel du Comité	**Activité de programme :** L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense. **Résultats prévus :** Assurer l'efficience et l'efficacité de la prestation des services à nos clients :	**Sommaire du rendement**	3 685 000 $	3 175 412 $
	► Atteindre l'état stable dans le fonctionnement du Comité et viser à terminer l'examen des griefs et à émettre les conclusions et recommandations dans un délai de six mois à compter de la date de réception des griefs ;	Satisfait à toutes les attentes		
	► Assurer des analyses d'une égale grande qualité.	Satisfait à toutes les attentes		
	Adopter de saines pratiques de gestion interne conformes au Cadre de responsabilisation de gestion(CRG) et à la stratégie de mesure du rendement du Comité :			
	► Pratiquer une planification rigoureuse des besoins en ressources humaines et financières ;	Satisfait à toutes les attentes		
	► Mettre en place un processus économique d'examen des griefs.	Satisfait à toutes les attentes		

Sommaire du rendement			2006-2007 Dépenses prévues	2006-2007 Dépenses réelles
Priorité No. 2 (En cours) Communications externes	**Activité de programme:** L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense **Résultats prévus :** Les groupes concernés reconnaissent la valeur des conclusions et recommandations du Comité : ► Favoriser la communication des connaissances et accroître le soutien fourni par les groupes concernés ; ► Participer aux tribunes organisées aux échelons supérieurs en appui à l'implantation d'un processus militaire de règlement des griefs plus efficient et mieux adapté ; ► Diffuser de l'information sur les répercussions et la valeur du travail du Comité.	**Sommaire du rendement** Satisfait à toutes les attentes Satisfait à toutes les attentes Satisfait à toutes les attentes	410 000 $	280 526 $

Contexte et environnement opérationnels

À titre de tribunal administratif, le Comité est indépendant du ministère de la Défense nationale (MDN), même si c'est celui-ci qui a la responsabilité générale du processus des griefs dans son secteur d'activité. Le Comité relève directement du Parlement, par l'intermédiaire du ministre de la Défense nationale, qui dépose les rapports annuels et ministériels du Comité.

Le système de règlement des griefs des FC : un processus à deux paliers

Palier I : Examen par l'autorité initiale (des Forces canadiennes)

Une méprise courante au sujet du processus de règlement des griefs des Forces canadiennes consiste à croire qu'un plaignant peut déposer son grief directement auprès du Comité. En réalité, le processus commence avec le commandant (cmdt) du plaignant et non avec le Comité :

Étape 1 : Le plaignant soumet le grief à son cmdt.

Étape 2 : Si le cmdt ne peut agir à titre d'autorité initiale (AI), il soumet le grief à une personne pouvant agir à ce titre, par exemple le prochain officier supérieur ayant la responsabilité de prendre des mesures à l'égard du litige. Si le plaignant est satisfait de la décision rendue par l'AI, le processus de griefs prend fin.

Palier II : Examen du CEMD

Les plaignants qui ne sont pas satisfaits de la décision rendue pas l'AI peuvent demander l'examen de leur grief par le CEMD, dont la décision représente l'autorité finale (AF) du processus de griefs.

Les plaignants peuvent amorcer le second palier d'examen de la manière suivante :

Étape 1 : Ils soumettent leur demande au second palier d'examen.

Étape 2 : Pour les griefs qui relèvent du mandat du Comité, le Directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes (DGAGFC) fait parvenir le dossier du plaignant (pour le compte du CEMD) au Comité des griefs des Forces canadiennes.

- Les décisions relatives aux griefs obligatoirement soumis au Comité doivent être prises par le CEMD.
- Le CEMD n'est pas lié par les conclusions ni par les recommandations du Comité; toutefois, s'il choisit de s'en écarter, il doit, peu importe le cas, motiver son choix par écrit.

La procédure du Comité

1. Lorsque la greffière du Comité reçoit le dossier du plaignant du DGAGFC, le Comité fait parvenir un avis écrit au plaignant pour lui communiquer les renseignements dont fait état son dossier, conformément aux règlements en matière d'équité procédurale.
   - ► Le Comité invite le plaignant à fournir des renseignements supplémentaires pour le dossier.
   - ► Si le Comité recueille de nouveaux renseignements, il en informera le plaignant.

Un agent de griefs procède à une analyse approfondie qui implique également une révision légale effectuée par les Services juridiques. Le membre assigné au dossier par la présidente formule des conclusions et des recommandations finales qui sont, par la suite transmises au CEMD et au plaignant.

« Ce processus est remarquable. En dépit du résultat, j'ai atteint mon objectif : obtenir une analyse de ma situation non biaisée et écartée de la chaîne de commandement, et un verdict basé sur une analyse des lois canadiennes, des mœurs et normes courantes. »
— Source : Commentaires de répondants au sondage du CGFC

Rendement global du Comité

Priorité No 1 Rendement opérationnel

Engagements

Dans le but d'atteindre ses objectifs d'amélioration du rendement opérationnel, le Comité a entrepris plusieurs initiatives au cours de l'exercice 2006-2007. Parmi les engagements du Comité, on compte les suivants :

1. Assurer l'efficience et l'efficacité de la prestation des services à nos clients :
   - Atteindre l'état stable dans le fonctionnement du Comité et viser à terminer l'examen des griefs et à émettre les conclusions et recommandations dans un délai de six mois à compter de la date de réception des griefs ;
   - Assurer des analyses d'une égale grande qualité.
2. Adopter de saines pratiques de gestion interne conformes au Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) et à la stratégie de mesure du rendement du Comité :
   - Pratiquer une planification rigoureuse des besoins en ressources humaines et financières ;
   - Mettre en place un processus économique d'examen des griefs.

Principales réalisations

Un système de règlement des griefs plus efficace et plus efficient — Le travail préparatoire

À la suite d'un examen approfondi du processus de règlement des griefs au niveau de l'AF, le Comité a participé à des discussions très productives avec le DGAGFC et le personnel supérieur du Quartier général de la Défense nationale (QGDN). L'examen et les discussions ont permis aux participants de cerner ensemble les problèmes et de s'entendre sur des solutions possibles pour les résoudre. Le Comité et le DGAGFC ont donc uni leurs efforts pour concevoir et mettre en œuvre un projet pilote pour mettre à l'essai les changements proposés au processus. Ces changements visent à réduire considérablement le temps nécessaire pour analyser les griefs et présenter des recommandations au CEMD.

Améliorations continues des délais d'examen des cas

Entre-temps, le Comité a poursuivi la rationalisation de ses propres procédures internes. En 2006-2007, il a réduit le nombre de dossiers de grief reportés des années précédentes.

Figure 1

APERÇU DE LA CHARGE DE TRAVAIL DU CGFC	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Cas en cours de traitement au début de la période	0	178	219	261	264	166	150
Cas reçus pendant la période	197	147	179	160	75	103	69
Cas retournés au DGAGFC pour ré-évaluation	0	0	-6	-2	-4	0	0
Cas complétés durant la période	19	106	131	158	169	119	141
Cas en cours de traitement à la fin de la période	178	219	261	264	166	150	78

Un examen en temps opportun

En 2005, le CGFC a amélioré son rendement de 28 p. 100, avec une moyenne de 133 jours ouvrables consacrés à l'examen des dossiers en cours (ceux reçus après 2004). En comparaison, pour 66% des cas de 2006 qui ont été complétés à date, 69 p. 100 de ceux-ci ont pris en moyenne 96 jours ouvrables.

Actuellement, le délai d'exécution moyen est de six mois (120 jours ouvrables), de la réception du cas par le Comité à son envoi au CEMD pour décision finale. Cependant, le temps nécessaire pour compléter l'examen de chaque cas peut varier. Plusieurs facteurs hors du contrôle du Comité peuvent influer sur le temps consacré à l'examen d'un cas, y compris le moment où un grief est transmis au Comité, la complexité du cas, le délai d'obtention des informations nécessaires et, dans certains cas, le nombre de membres du Comité disponibles pour examiner les griefs.

Figure 2 – Le temps nécessaire pour compléter l'examen des cas en fonction de l'année de renvoi au Comité montre le pourcentage de cas (en fonction de l'année de réception) dont l'examen a nécessité plus d'un an, de six mois à un an, et moins de six mois.

Année de renvoi au CGFC	Moins de 6 mois	6 mois à 1 an	Plus de 1 an
2000	7.3%	9.5%	83.2%
2001	9.5%	24.8%	65.7%
2002	6.9%	13.8%	79.3%
2003	6.2%	11.6%	82.2%
2004	6.1%	28.6%	65.3%
2005	12.5%	28.1%	59.4%
2006	69.0%	28.6%	2.4%
2007	100.0%	0.0%	0.0%

Données au 31 mars 2007

Planification rigoureuse des besoins en ressources humaines et financières.

Conformément aux dispositions de la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)*, le Comité a élaboré un Plan intégré des ressources humaines et des activités, afin d'assurer la disponibilité des ressources financières et humaines dont il a besoin. Le Comité continue à rendre ses pratiques en matière de ressources humaines conformes aux exigences de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique(LMFP)*, qui comprennent la formation des gestionnaires et de l'ensemble du personnel ainsi que le développement de politiques et de procédures internes.

Leçons tirées

L'année 2006-2007 s'est avérée occupée et productive pour le Comité. Celui-ci a réalisé de grands progrès en termes de réduction du nombre de dossiers de grief de son inventaire. Un peu plus de six ans après sa création, le Comité s'est avéré une valeur ajoutée et il continuera à aller de l'avant afin que les FC continuent à considérer cette organisation comme jouant un rôle essentiel dans le système de griefs des FC.

Par ailleurs, le Comité demeure conscient qu'une planification minutieuse de ses ressources aide à assurer la qualité de son travail, sans compromis. Cette planification comprend la continuité et le renouvellement d'une main-d'œuvre spécialisée, tout en se conformant aux changements qui découlent de la Loi sur la modernisation de la fonction publique. Le Comité continuera également à améliorer ses pratiques de gestion à l'aide du plan détaillé du gouvernement relativement à la gestion saine, le Cadre de responsabilisation de gestion.

Priorité No 2 Communications externes

Engagements

1. Les groupes concernés reconnaissent la valeur des conclusions et recommandations du Comité :
   - Favoriser la communication des connaissances et accroître le soutien fourni par les groupes concernés ;
   - Participer aux tribunes organisées aux échelons supérieurs en appui à l'implantation d'un processus militaire de règlement des griefs plus efficient et mieux adapté ;
   - Diffuser de l'information sur les répercussions et la valeur du travail du Comité.

Principales réalisations

Exposés et visites

Le Comité a toujours été conscient de l'importance de communiquer avec les principaux intéressés – les membres des FC – pour les familiariser avec son travail. Ces activités de sensibilisation permettent aux militaires de mieux comprendre le rôle du Comité dans l'amélioration de leur qualité de vie. En plus de tirer parti de toutes les possibilités d'interaction et de communication avec les chefs militaires supérieurs par des canaux établis, les membres du Comité et de la haute direction visitent les bases des FC (BFC) et leurs installations, participent à des conférences et prennent la parole devant divers groupes sur des questions clés.

Voici un aperçu des visites faites par des représentants du Comité et des conférences données au cours de 2006-2007 :

- En juin, le vice-président a fait une allocution dans deux bases à Terre-Neuve-et- Labrador BFC Gander et BFC Goose Bay.
- En octobre, la présidente a fait une présentation à une conférence à Cornwall (Ontario) parrainée par le Directeur général-Carrières militaires.
- En octobre, Denis Brazeau, membre du Comité à temps partiel, a visité la BFC Esquimalt (C.-B.), et la présidente et le vice-président ont fait un exposé conjoint lors d'une séance de discussion ouverte dans le cadre d'une visite à la BFC Comox (C.-B.).
- En décembre, le vice-président a fait un exposé à l'École d'administration et de logistique des FC à la BFC Borden (Ontario).
- En février 2007, le secteur des opérations a fait une visite et une présentation à la réserve navale (RESNAV) à Québec.

Nouvelles initiatives en matière de communication

Le plus récent projet du Comité en matière de communication est un nouveau bulletin d'information électronique — *cyberBulletin* — Lancé au début de l'année 2007, celui-ci est destiné à des abonnés de divers secteurs clés. L'expérience a démontré que les membres des FC veulent en savoir plus sur la procédure de règlement des griefs, les types de griefs que reçoit le Comité et les résultats de son examen. Chaque numéro présente des cas récents et intéressants qui ont été transmis au Comité et pour lesquels le CEMD a rendu une décision. En plus de ces sommaires, le bulletin comprend des informations sur des statistiques importantes relatives aux griefs et sur les principales activités du Comité.

On peut s'abonner au bulletin à partir du site Web du Comité : www.cfgb-cgfc.gc.ca

Leçons tirées

Les visites des BFC partout au Canada sont particulièrement utiles car elles permettent aux membres du Comité de rencontrer directement les militaires des FC. Lors de ces visites, des séances de discussion ouvertes se sont avérées être une méthode efficace pour échanger certains points de vue et expériences. Il y a généralement une bonne participation à ces réunions qui sont l'occasion d'un dialogue animé entre les membres du Comité et l'auditoire.

Un autre aspect important des activités de sensibilisation du Comité vise à maximiser l'efficacité des moyens de communication, notamment en affichant régulièrement à son site Web des sommaires de cas et d'autres renseignements connexes, en envoyant des brochures par la poste à des publics ciblés et en publiant des articles sur le Comité dans des bulletins d'information militaires. En 2006, quatre bulletins d'information militaires ont publié de tels articles : *The Totem Times*, *Voxair*, *The Aurora* et *The Sword and Scale*.

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE

Analyse des activités de programme

Objectif stratégique : Les recommandations du Comité des griefs des Forces canadiennes sont mises en œuvre et mènent à des améliorations dans les conditions de travail au sein des Forces canadiennes.

Activité de programme : L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.

Ressources financières :

(en '000 $)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
3 344,0 $	3 314,5 $	2 967,1 $

Ressources humaines :

Prévues	Réelles	Écart
28	25	3

Nota : La contribution en dépenses réelles des services intégrés à cette activité de programme s'élève à 2 884,9 $ et 15 ETP.

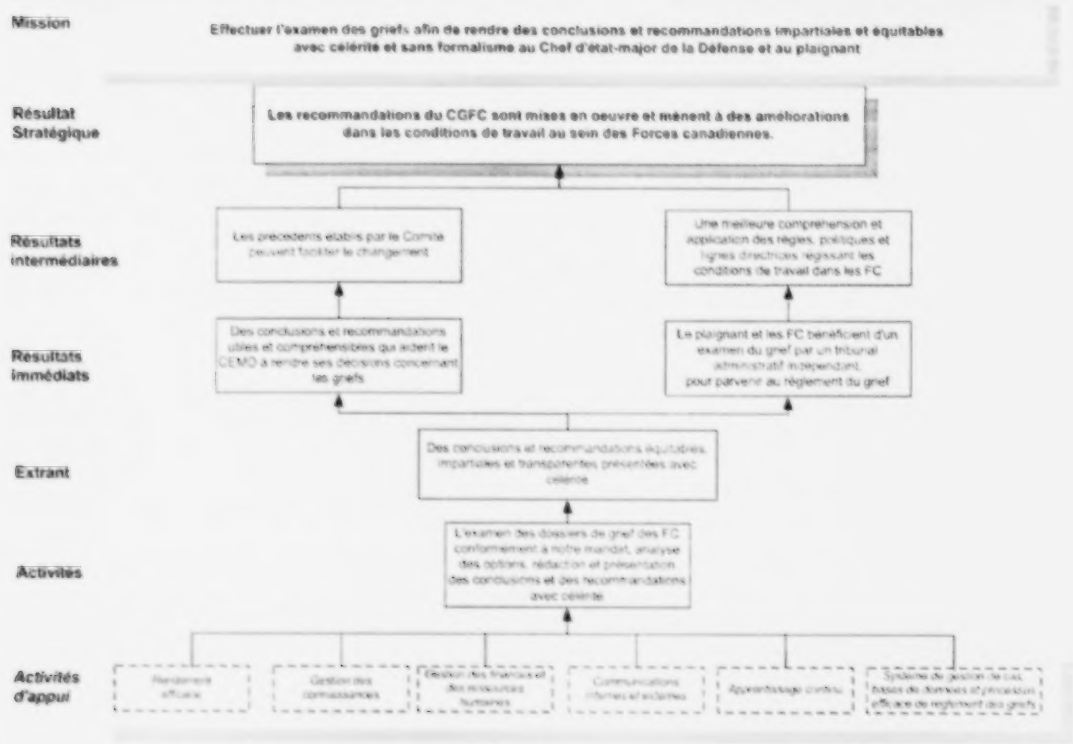
L'examen des griefs par le Comité se fait de façon objective et transparente, dans le respect de l'impartialité et de l'équité pour tous les membres des FC, sans considération de leur grade ou de leur poste. La procédure tient compte équitablement des droits du personnel militaire, et les membres du Comité agissent dans le meilleur intérêt des parties impliquées. Non seulement les conclusions et les recommandations du Comité sont-elles fondées sur le droit, elles constituent aussi des précédents qui assurent une cohérence dans l'interprétation et l'application de politiques et règlements au sein des Forces canadiennes.

En tant qu'organisme doté de pouvoirs quasi-judiciaire, le Comité doit s'assurer que ses recommandations sont conformes au droit et sont applicables en vertu de sa loi habilitante et de la législation pertinente. Les membres du Comité doivent notamment connaître les décisions rendues par les tribunaux canadiens dans différents domaines qui touchent les Forces canadiennes et qui pourraient avoir un impact dans les travaux du Comité ou dans les griefs qu'il doit réviser. Le Comité doit respecter les décisions rendues par les tribunaux supérieurs concernant les griefs des membres des FC, dont la Cour fédérale de première instance. Il est de la responsabilité des membres du Comité de connaître entre autres les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes (ORFC), les Ordonnances administratives des Forces canadiennes (OAFC) et les politiques du Conseil du Trésor qui s'appliquent, selon la nature du grief, et qui permettent de soutenir l'analyse et d'élaborer les conclusions et les recommandations du Comité.

Résultats escomptés

L'enchaînement des résultats ou le modèle logique du Comité démontre comment chacune des composantes contribue à la mission du Comité et à l'obtention du résultat stratégique.

Enchaînement des résultats du Comité des griefs des Forces canadiennes



Modèle logique – Résultats immédiats : Ce sont les résultats à court terme des secteurs d'activité du Comité et leurs extrants.

Résultats immédiats escomptés	Indicateurs de rendement
Des conclusions et des recommandations utiles et compréhensibles qui aident le CEMD à rendre ses décisions concernant les griefs.	1. Les décisions du CEMD appuient les recommandations du Comité. 2. Le CEMD juge les conclusions et recommandations du Comité utiles et faciles à comprendre. 3. Les examens judiciaires de la Cour fédérale confirment les conclusions et recommandations du Comité.
Le plaignant et les FC bénéficient d'un examen du grief par un tribunal quasi-judiciaire indépendant, pour parvenir au règlement du grief.	

Aperçu des décisions du CEMD

Décisions du CEMD reçues en 2006-2007

Dans les décisions du CEMD reçues en 2006-2007 relatives à 78 griefs, il appuyait ou appuyait en partie les conclusions et recommandations du Comité à 89 p. 100.

Conclusions et recommandations (C et R) du CGFC	Décisions du CEMD reçues en 2006-2007			
	Le CEMD appuie les C et R du CGFC	Le CEMD appuie en partie les C et R du CGFC	Le CEMD n'appuie pas les C et R du CGFC	Total
Griefs accordés	9	4	4	**17**
Griefs accordés en partie	5	5	4	**14**
Griefs rejetés	43	3		**46**
Griefs retirés	1			**1**
Total	**58**	**12**	**8**	**78**

Résolutions informelles et retraits en 2006-2007

Dix cas examinés par le Comité ont été résolus par les FC dans le cadre d'une résolution informelle, et cinq autres ont été retirés par le plaignant après la communication des conclusions et recommandations du Comité, mais avant la décision du CEMD.

Conclusions et recommandations (C et R) du CGFC	Résolutions informelles et retraits en 2006-2007 (Suite à la production de conclusions et de recommandations par le CGFC)		
	Résolutions informelles par les FC	Cas retirés au niveau du CEMD	Total
Griefs accordés	2	3	**5**
Griefs accordés en partie	1	1	**2**
Griefs rejetés	7	1	8
Total	**10**	**5**	**15**

Ces résolutions informelles sont intervenues après que le Comité ait communiqué ses conclusions et recommandations au CEMD en vue d'une décision finale, ce qui peut avoir entraîné la décision de recourir à une résolution informelle.

Dans les autres dossiers de grief, les plaignants ont choisi de retirer leurs griefs au niveau du CEMD notamment pour les raisons suivantes :

- ils se sont eux-mêmes déclarés satisfaits des explications fournies dans les conclusions et les recommandations du Comité, malgré la recommandation de rejeter le grief.
- des mesures administratives prises avant ou après la réception des recommandations du Comité ont permis de régler le grief à la satisfaction du plaignant.

Une première audience

En décembre 2006, le Comité a reçu la décision du CEMD concernant les conclusions et recommandations qu'il avait présentées à la suite de sa première audience d'un grief.

Le grief en question concernait une enquête et un rapport sur une plainte de harcèlement déposée contre le plaignant. À l'audience, le Comité a entendu à la fois le plaignant et l'enquêteur chargé de la plainte de harcèlement. Il a conclu que le rapport d'enquête comportait de graves lacunes, notamment une analyse déficiente des éléments de preuve recueillis et une importance démesurée accordée à certains éléments de preuve. Par conséquent, le Comité n'a pas jugé que l'enquête justifiait l'imposition de mesures administratives. Pour cette raison, et aussi parce que beaucoup de temps s'était écoulé depuis les événements, le Comité a conclu qu'il aurait été vain de demander une nouvelle enquête sur les allégations de harcèlement.

Le Comité a recommandé que le CEMD interrompe les mesures prises à cause de l'enquête et qu'il supprime toutes les mentions à ce sujet dans le dossier personnel du plaignant. Enfin, en plus de recommander que des excuses soient présentées au plaignant, le Comité a recommandé que les FC considèrent la mise en place d'un processus de contrôle de la qualité avant d'autoriser la tenue d'une enquête sur un cas de harcèlement ou sur un autre sujet semblable qui risquerait de causer un préjudice à un membre des FC.

Le CEMD a accepté les conclusions du Comité. Il était en accord avec une partie des recommandations du Comité, mais il a jugé que l'ajout d'une nouvelle étape pour contrôler la qualité des enquêtes sur le harcèlement n'était pas nécessaire et ne permettrait pas d'éliminer les erreurs potentielles. Il a signalé que tous les membres des FC qui estimaient avoir été victimes d'une injustice pouvaient recourir à la procédure de grief existante pour demander la révision d'une enquête.

Le CEMD a ajouté qu'il était regrettable que l'officier responsable ait, malgré les irrégularités évidentes, accepté les conclusions du rapport d'enquête disant qu'il y avait eu harcèlement. Enfin, le CEMD a conclu que le plaignant n'avait fourni aucune preuve justifiant le versement de l'indemnité financière réclamée pour les préjudices à sa carrière comme résultat de la plainte (une question qui n'était pas sujette à l'examen du Comité). Le CEMD a également fait valoir que le plaignant avait reçu une promotion depuis que les allégations avaient été faites.

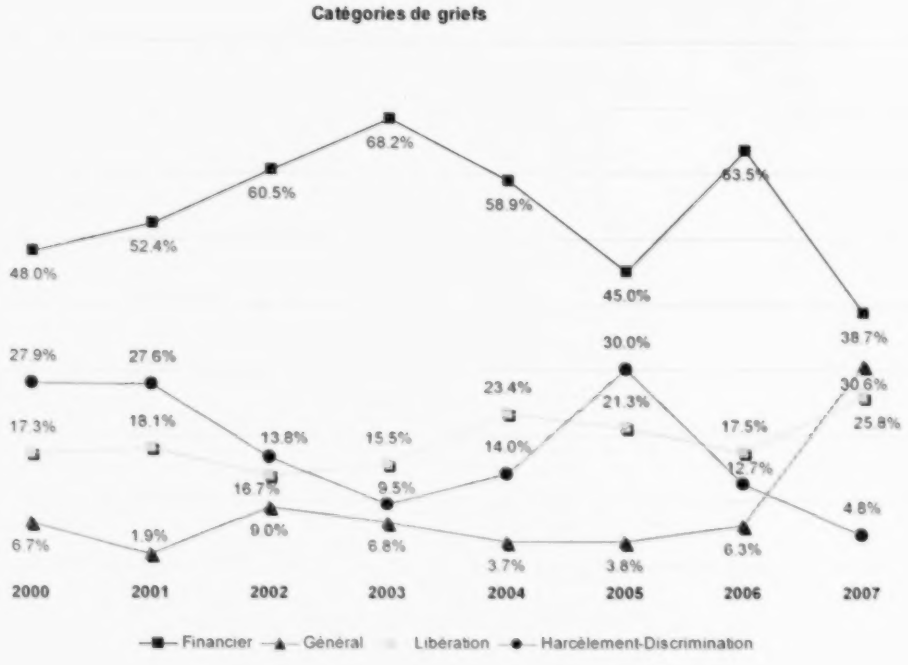
Modèle logique – Résultats intermédiaires : Ce sont les résultats à plus long terme qui découlent des secteurs d'activités, des extrants et des résultats immédiats, et qui révèlent les progrès accomplis vers la réalisation du résultat final.

Résultats intermédiaires escomptés	Indicateurs de rendement
Les précédents établis par le Comité peuvent faciliter le changement.	Les décisions du CEMD d'examiner les questions systémiques soulevées par le Comité demandant une évaluation supplémentaire d'une politique ou un changement en vue de l'application des règlements.
Une meilleure compréhension et application des règles, politiques et lignes directrices régissant les conditions de travail dans les FC.	Réduction du nombre de griefs de même nature.

Répartition des catégories de cas en fonction de l'année de renvoi

Au cours des six dernières années, le pourcentage des griefs reçus concernant quatre catégories (questions financières, questions d'ordre général, harcèlement/discrimination et libérations) est resté relativement stable. Les griefs d'ordre financier constituent toujours la plus grande partie de la charge de travail, suivis par les griefs portant sur le harcèlement/la discrimination et la libération. En 2007, le DGAGFC a référé des dossiers discrétionnaires[1] dans le cadre d'un projet pilote, afin d'évaluer la capacité et les compétences du Comité de traiter les cas qui ne lui sont pas normalement référés. Ces cas ont été classés sous la catégorie générale ce qui a augmenté le nombre de cas dans cette catégorie.

Figure 3



[1] Cette initiative qui est toujours en cours, pourrait mener à une recommandation d'élargir le mandat du Comité.

Autorité de régler les réclamations d'ordre financier

Un problème signalé a plusieurs reprises mais qui subsiste dans le système actuel de règlement des griefs, est le fait que le CEMD (l'autorité finale) n'a pas le pouvoir de rendre une décision concernant des réclamations d'ordre financier. L'autorité de régler les réclamations contre l'État ou d'accorder des paiements à titre gracieux à des membres des FC a été déléguée au Directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles (DRCAC) par le conseiller juridique du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes. Par conséquent, dans les dossiers où le Comité a recommandé que le plaignant reçoive une indemnité financière à titre de redressement, le CEMD n'a eu d'autre choix que de renvoyer le cas au DRCAC pour qu'il l'examine et évalue le bien-fondé de l'indemnité. Même s'il est souvent arrivé que le Comité et le CEMD considèrent que des réclamations étaient fondées ou que les circonstances d'un cas justifiaient un paiement à titre gracieux, le DRCAC pourrait ne pas être du même avis.

En décembre 2006, le Comité a rencontré le DRCAC pour discuter de la position de son bureau concernant le règlement des réclamations rattachées à des griefs. Le DRCAC a répondu que, dans pratiquement tous les cas de griefs renvoyés à son bureau, on avait jugé que des indemnités administratives ou d'autres formes de redressement d'ordre administratif auraient pu convenir au lieu de l'acceptation d'une réclamation. En effet, presque toutes les réclamations soumises au DRCAC jusqu'ici par le CEMD ont été rejetées, en partant du principe que la procédure de règlement des griefs permettait de réparer suffisamment les torts causés et que seulement un petit pourcentage des griefs pouvaient justifier une réclamation potentielle contre l'État (à cause de torts résultant d'un délit civil ou de négligence).

Même si le Comité convient que le système de règlement des griefs des FC donne accès à tout un éventail de mesures de redressement, comme des promotions rétroactives, il prétend que les mesures de redressement administratives ne sont pas toujours suffisantes. Des indemnités administratives ne peuvent être versées que si l'existence d'un droit est reconnue (conformément aux Directives sur la rémunération et les avantages sociaux applicables aux Forces canadiennes). Ainsi, dans les cas où le plaignant a subi des torts qui n'ont pas pour effet de créer un droit et qui ne peuvent être réparés par un changement de statut, les mesures de redressement administratives ne sont pas d'une grande utilité.

Par exemple, le Comité a examiné de nombreux griefs portant sur du harcèlement dans lesquels le plaignant ou l'intimé a subi des torts importants au plan émotif ou professionnel. Dans de tels cas, les mesures de redressement possibles sont très limitées et, même si les FC ne sont pas responsables de ce qui s'est produit, le Comité et le CEMD ont convenu que les FC avaient l'obligation morale d'accorder une indemnité à plusieurs plaignants.

De plus, le délai d'attente pour obtenir une décision du DRCAC au sujet du bien-fondé des réclamations ou des paiements à titre gracieux nuit au bon déroulement de la procédure de règlement des griefs. Compte tenu que le CEMD est l'autorité finale, le Comité estime qu'il devrait avoir le pouvoir de trancher les réclamations et d'accorder des paiements à titre gracieux lorsqu'il juge que les circonstances le justifient. Le juge en chef Lamer a d'ailleurs signalé, dans son examen et ses recommandations de septembre 2003 portant sur la Loi sur la défense nationale (le rapport Lamer), que cette autorité constituerait un facteur important pour le règlement rapide des griefs. Le juge Lamer avait recommandé que cette autorité soit accordée au CEMD, mais les FC n'ont pas donné suite.

Résumés de dossiers

On trouvera ci-après des résumés de quelques Conclusions et Recommandations dont des décisions ont été rendues par le CEMD en 2006-2007. Les décisions reflètent le type de griefs soumis au Comité. On trouvera un résumé d'autres décisions rendues par le CEMD en 2006-2007 sur le site Web du Comité à www.cfgb-cgfc.gc.ca .

Directive du Conseil du Trésor sur les voyages – Indemnité de repas

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant a fait valoir qu'une interprétation erronée de la réglementation l'a privé de la pleine indemnité de repas à laquelle il avait droit pendant l'opération Boxtop 2/01 et que l'information contradictoire et confuse portant sur l'indemnité de repas adéquate l'a défavorisé du point de vue financier. À titre de réparation, il a demandé le remboursement de la différence entre l'indemnité quotidienne qu'il recevait et l'indemnité du Conseil du Trésor (CT) pour voyages outre-mer avec résidence dans des quartiers gouvernementaux (c.-à-d. 80 p. 100 de l'indemnité de repas du CT). Il a également demandé le versement d'un intérêt de 6 p. 100 sur le montant qui lui est dû, calculé à compter de la date de présentation de son grief.

L'AI a statué que le plaignant n'avait droit qu'au remboursement de ses frais de repas réels dans un établissement militaire. L'AI a conclu que le seul établissement militaire à Thule était la salle à manger Dundas Hall. L'AI a donc rejeté le grief parce que le plaignant s'était déjà fait rembourser le coût de ses repas à cet établissement.

Le Comité a conclu que le plaignant avait droit aux montants qu'il facturait pour ses repas dans un établissement militaire et non à 80 p. 100 de l'indemnité de repas quotidienne prévue par le CT pour les voyages « outre-mer ». Le Comité a jugé qu'il n'y avait pas assez de preuves pour conclure que de mauvais renseignements ont eu des répercussions défavorables sur le plaignant dans ce cas.

Le Comité a également conclu que, outre la salle à manger principale (Dundas Hall), le club Top of the World (TOW) et la salle à manger du TOW étaient considérés comme des établissements militaires. À ce titre, le Comité a conclu que le plaignant avait le droit de demander le remboursement de ses frais de repas réels, basés sur des reçus ou sur une liste détaillée certifiée par le plaignant, sans toutefois excéder l'indemnité de repas quotidienne précisée par le CT. Le Comité a recommandé que le CEMD accueille en partie le grief, en modifiant la demande de remboursement de frais de voyage à cet égard.

Décision du CEMD

Le CEMD appuie la recommandation du Comité d'accueillir en partie le grief. Le CEMD signale qu'il y avait une ambiguïté concernant quelle partie de la Directive du Conseil du Trésor sur les voyages s'applique à la situation du plaignant. Par exemple, la partie IV de la Directive vise les repas, les faux frais et les autres dépenses. Elle prévoit notamment le remboursement du coût réel des repas, jusqu'à concurrence des limites établies, reçus à l'appui, pour les employés de l'État en déplacement au Canada et dans la zone continentale des États-Unis qui séjournent ou qui habitent dans des logements gouvernementaux ou institutionnels. Toutefois, la partie VI de la Directive vise les voyages outre-mer et prévoit que les employés de l'État en déplacement à l'extérieur du Canada et de la zone continentale des États-Unis, qui séjournent ou qui habitent dans des logements gouvernementaux ou institutionnels, auront droit au remboursement de 80 pour cent de l'indemnité de repas prévue.

Après avoir examiné le grief, le CEMD a conclu que l'article 209.30 des ORFC stipule clairement que la Directive du CT sur les voyages visant les déplacements aux États-Unis s'applique au personnel qui voyage à l'extérieur du Canada. Le CEMD conclut également qu'en l'absence de toute autre restriction, l'OAFC 209-4 limite expressément le remboursement des frais de repas aux frais réellement encourus. Par conséquent, le CEMD est convaincu qu'il fallait rembourser au plaignant une somme jusqu'à concurrence du taux prévu dans la partie IV de la Directive du CT sur les voyages pour les frais de repas réels encourus à un établissement de restauration autorisé.

Bien que le CEMD appuie la conclusion du Comité qu'il faudrait rembourser au plaignant ses frais de repas réels à l'un ou l'autre des établissements, il conclut que le club TOW n'est pas un établissement de restauration militaire, mais plutôt un restaurant privé avec permis d'alcool exploité à l'intérieur d'une base militaire. Ayant examiné l'ordre administratif lié à l'Opération BOXTOP 2/01, le CEMD conclut que cet ordre administratif autorisait expressément le personnel à s'acheter des repas au service de restauration Dundas, à toute heure de la journée. L'ordre administratif signalait aussi qu'on pouvait se procurer le repas du soir au

club TOW. Le CEMD est d'avis que ces deux établissements étaient des établissements de restauration autorisés pendant toute la durée de l'Op BOXTOP 2/01 et que le plaignant avait droit au remboursement de ses frais de repas réels, à l'un ou à l'autre de ces établissements, le montant ne devant toutefois pas être supérieur au taux applicable prévu par le CT pour les déplacements aux États-Unis. Le plaignant se verra payer la différence entre ce qu'il a reçu à la suite de sa demande originale de remboursement pour l'Op BOXTOP 2/01 et ce qu'il a réellement dépensé pour ses repas durant son déploiement à l'Op BOXTOP 2/01. Si le plaignant ne dispose pas de reçus pour appuyer sa demande, il devra soumettre une liste détaillée de ses frais de repas réels et une déclaration solennelle connexe, appuyée par son commandant d'aéronef de l'Op BOXTOP 2/01, si possible, et de son commandant actuel.

L'examen de ce grief par le Comité a révélé qu'il n'y avait pas de dispositions précises en place concernant les frais de repas au moment de la tenue de l'exercice, ce qui a engendré de la confusion au sujet de l'application de la politique du CT. Compte tenu du coût élevé du règlement des griefs au niveau du CEMD, et de la possibilité que d'autres militaires ayant participé à la même opération ou à des opérations similaires déposent des griefs sur la même question, le Directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes a suggéré que ces griefs soient traités de la même façon. De plus, il a recommandé que les instructions ou directives de nature administrative ou opérationnelle visant les futurs exercices BOXTOP ou d'autres exercices tenus à l'extérieur du pays précisent clairement les taux du CT en vigueur pour le remboursement des frais de repas et des faux frais durant le service temporaire.

Définition de personne à charge – Remboursement des coûts d'achat d'une résidence principale

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant habitait un logement familial (LF) avec sa conjointe et deux enfants ayant des besoins spéciaux lorsque l'état de santé de sa mère et celle de son beau-père se sont détériorés au point où ceux-ci ont dû emménager dans le LF du plaignant. Le plaignant a alors présenté une demande pour faire déclarer ses parents "personnes à charge". Après que ses parents soient demeurés avec le plaignant et sa famille quelques mois, celui-ci a acheté une maison où il habitait avec ses parents tandis que son épouse continuait d'habiter le LF avec leurs enfants. Le plaignant a obtenu des Forces canadiennes le remboursement des frais d'achat de cette maison. Il a soutenu qu'il vivait dans la maison avec ses parents 50 p. 100 du temps.

Lors de son affectation, le plaignant a appris qu'il n'avait pas droit aux indemnités associées à la vente de la maison parce que celle-ci n'était pas sa résidence principale. Le plaignant a également été informé que le remboursement des frais d'achat de la maison n'aurait pas dû lui être versé et que ces sommes seraient recouvrées par les FC. Le plaignant a présenté un grief.

Le plaignant est appuyé par la chaîne de commandement dans son grief. Même si elle estimait que le cas était inhabituel, les parents du plaignant étaient des personnes à sa charge et la maison qu'il a achetée constituait sa résidence principale.

L'autorité initiale, le Directeur général de la rémunération et des avantages sociaux, a jugé qu'en matière de réinstallation, un militaire ne peut avoir deux résidences principales et il a conclu que le LF était sa résidence principale. L'AI a fait remarquer que les meubles et effets du plaignant avaient été déménagés au LF aux frais de l'État et que les « personnes directement à sa charge » vivaient à cet endroit. L'AI a également jugé que les parents du plaignant n'étaient pas des personnes à charge et elle a donc confirmé la décision de recouvrer les frais d'achat et le refus de payer les frais de vente.

Le Comité a conclu que la réglementation sur laquelle l'AI s'est fondée avait été mal interprétée. En fait, la maison achetée par le plaignant rencontrait les critères exigés pour être considérée une résidence principale. Le Comité a également conclu que les parents du plaignant satisfaisaient aux critères de "personnes à charge".

Le Comité a recommandé que le grief soit accueilli.

Décision du CEMD

Le CEMD appuie les conclusions et la recommandation du Comité d'accueillir le grief. Le CEMD a déterminé que le lieu de résidence principal du plaignant au moment de sa réinstallation était la maison habitée par ses parents et qu'il avait droit à un remboursement des frais liés aussi bien à l'achat qu'à la vente de la résidence. Le CEMD a en outre déterminé que les parents du plaignant étaient à sa charge pendant qu'ils vivaient avec lui à sa résidence, mais ils n'étaient pas admissibles au remboursement des dépenses de réinstallation parce

qu'ils n'étaient pas installés avec le plaignant au moment de la réinstallation de ce dernier, choisissant plutôt de s'installer dans leur propre résidence.

Libération injustifiée – Absence de raisons de santé justifiées

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant a été libéré des Forces canadiennes parce que des limitations d'emploi pour raisons de santé l'empêchaient de respecter le principe de l'universalité du service (PUS). La chaîne de commandement du plaignant a appuyé le grief et vivement recommandé que le plaignant soit maintenu à l'effectif.

L'autorité initiale n'a pas rendu de décision et, après avoir accordé une extension, le plaignant a demandé que son grief soit envoyé au CEMD.

Le Comité a conclu que l'état du plaignant ne l'empêchait pas de respecter le PUS.

Le Comité a recommandé que le CEMD fasse en sorte qu'on offre au plaignant la possibilité de se réenrôler et que sa solde, sa pension de retraite et ses avantages sociaux soient ajustés en conséquence. Le Comité a aussi recommandé que l'affaire soit transmise au Directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles (DRCAC) afin de déterminer si le plaignant doit être compensé pour les préjudices qu'il aurait pu subir à la suite de sa libération, par le biais d'ajustements à l'interne. Subsidiairement, le Comité a recommandé que le CEMD annule la libération et ajuste la solde, la pension de retraite et les avantages sociaux du plaignant en conséquence.

Décision du CEMD

Le CEMD appuie les conclusions et la recommandation du Comité d'accueillir le grief. Il estime que le plaignant a été libéré à tort pour des limitations d'emploi pour raisons de santé (LERS) qui n'étaient pas fondées sur des données probantes. Le plaignant aurait dû être autorisé à poursuivre son service jusqu'à la fin de son engagement à durée intermédiaire (ED Int.). Toutefois, le CEMD est d'avis qu'il n'a pas le pouvoir d'accorder le redressement demandé. L'octroi d'une compensation pour le reste de l'ED Int du plaignant et la modification de sa pension sont du ressort du DRCAC. Par conséquent, le CEMD soumet le grief à l'examen du DRCAC et une copie de sa décision est également envoyée au sous-ministre adjoint (ressources humaines) (SMA(RH-Mil)) pour fins d'examen.

Indemnité de recrutement – Représentation négligente

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant a soutenu avoir droit à une indemnité de recrutement (IR) de 10 000 $ et à une promotion au grade de caporal intérimaire avec augmentation de salaire rétroactive, eu égard aux renseignements qu'il a reçus du centre de recrutement. En effet, le plaignant a maintenu que sa décision de signer un contrat avec les Forces au lieu de continuer sa carrière au civil reposait essentiellement sur l'obtention de l'IR et la promotion au grade de caporal intérimaire.

Se fondant sur les conclusions de l'École de l'électronique et des communications des Forces canadiennes (EECFC), le commandant par intérim du Groupe de recrutement des Forces canadiennes (GRFC), l'AI dans cette affaire, a rejeté le grief du plaignant. L'AI a indiqué qu'une analyse de ses études et expériences antérieures ont confirmé que le plaignant ne se qualifiait pas pour l'IR ni pour la promotion au grade de caporal intérimaire.

Le Comité a conclu que le plaignant ne satisfaisait pas aux prérequis de l'IR et qu'il n'y avait pas droit selon la réglementation. Le Comité a également conclu que le plaignant n'avait pas droit à la promotion au grade de caporal intérimaire. Le Comité a toutefois conclu que les représentations faites par le GRFC étaient erronées et que l'offre d'emploi parue sur le site Internet « Jobboom » pour un poste d'informaticien était trompeuse, puisque les qualifications requises ne portaient pas sur l'informatique, mais bien sur l'électronique. Néanmoins, le Comité a conclu que les cinq conditions de l'arrêt Cognos de la Cour Suprême permettant de déterminer que le plaignant avait été victime de déclarations inexactes faites avec négligence par le personnel des FC et que le plaignant a subi un préjudice en se basant sur l'information erronée.

Le Comité a recommandé au CEMD d'accorder en partie le grief en référant le dossier au Directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles (DRCAC) afin que le plaignant obtienne une compensation financière au montant de l'IR de 10 000 $ de même qu'une compensation financière pour la perte salariale encourue jusqu'à l'obtention de son grade de caporal.

Décision du CEMD

Le CEMD appuie les conclusions et la recommandation du Comité d'accueillir partiellement le grief en transmettant le dossier au DRCAC. Le CEMD précise qu'il ne s'agit pas de reconnaître l'octroi du grade de cpl (i) de façon rétroactive, tel que demandé par le plaignant, mais de considérer une indemnisation pour le préjudice financier qu'il a subi à la suite de sa décision de s'enrôler sur la foi de déclarations inexactes. Le diplôme requis devait correspondre à une partie importante de la formation technique du Groupe professionnel militaire (maintenant ID SGPM – Identification de la structure des groupes professionnels militaires) en question, soit de nature de l'électronique, et non de l'informatique comme l'ont laissé croire les informations données au plaignant, ainsi que l'offre d'emploi.

Remboursement des frais de réinstallation des réservistes

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant est un réserviste initialement affecté en Saskatchewan et qui a volontairement accepté une affectation temporaire en Ontario. Par la suite, le plaignant a reçu de nombreux messages d'affectation indiquant qu'il était affecté à d'autres postes à la même unité en Ontario. Après trois années de service dans cette province, le plaignant a été affecté en Saskatchewan. Étant donné qu'il avait initialement été muté de la Saskatchewan à l'Ontario, les Forces canadiennes ont traité le déménagement vers la Saskatchewan comme un retour à son lieu de résidence précédent (LRP) et non comme une affectation.

Le plaignant a soutenu avoir été injustement privé du droit à une indemnité de réinstallation parce que son déménagement à destination de la Saskatchewan a erronément été traité en tant qu'affectation de retour. Il a fait valoir que le règlement applicable à son déménagement figure dans la Directive sur la rémunération et les avantages sociaux (DRAS) 209.971 des Forces canadiennes – Programme de réinstallation intégré (PRI), et non pas dans la Politique sur les voyages et les réinstallations (TR POL) 009/05, laquelle a été appliquée à son cas. Le plaignant a soutenu qu'il avait droit à une indemnité de réinstallation pour son déménagement de l'Ontario à la Saskatchewan, ainsi qu'à une aide au transport quotidien. Il a aussi demandé des excuses.

L'AI pour ce grief, le Directeur général – Rémunération et avantages sociaux (DGRAS), a fait valoir que le plaignant savait qu'il faisait l'objet d'une affectation temporaire en Ontario et qu'il serait retourné à son unité d'emploi (UE) en Saskatchewan, conformément à la politique TR POL 009/95.

L'AI a aussi affirmé que le plaignant n'avait pas droit à l'aide au transport quotidien parce qu'il a choisi de demeurer au-delà de la distance normale permise entre son domicile et son lieu de travail. L'AI a ajouté que le plaignant avait déménagé sa famille pour des raisons purement personnelles et non pour des raisons de service, le rendant inadmissible à toute aide au transport. Toutefois, l'AI a conclu que le plaignant avait droit d'être remboursé pour un voyage à la recherche d'un domicile (VRD) et a recommandé au plaignant de présenter une demande à cet égard.

Le Comité a conclu que le plaignant n'était plus titulaire d'un poste en Saskatchewan et que, par conséquent, sa situation ne correspondait plus à la définition d'une « affectation temporaire ». Le plaignant n'était donc pas retourné à son LRP mais il était plutôt affecté à un poste.

Le Comité a conclu qu'en 2003, le lieu de résidence du plaignant était en Ontario et non en Saskatchewan. Le Comité a aussi conclu que le plaignant a été déménagé aux termes de la mauvaise politique et qu'il aurait dû l'être conformément au Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes (PRIFC).

Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit à l'aide au transport quotidien et que l'AI a traité adéquatement la question concernant les excuses demandées par le plaignant.

Le Comité a recommandé au CEMD d'accueillir partiellement le grief.

Décision du CEMD

Le CEMD appuie la recommandation du Comité et accueille partiellement le grief en demandant que le plaignant soit remboursé pour les frais de réinstallation de l'Ontario à la Saskatchewan, non pas parce que ce dernier était en affectation, mais parce qu'il rencontre les critères de l'Addenda 10 du PRIFC 2003 (Réinstallation des membres de la Première réserve – Emploi à temps plein en service de classes B et C).

dans le cas d'un déménagement d'un lieu de résidence habituelle (LRH) à une unité d'emploi (UE). De plus, le CEMD est d'avis que le plaignant aurait dû être en service commandé lors de son voyage pour la recherche d'un domicile (VRD) et par conséquent, il décide que cinq jours de congé annuel seront crédités au plaignant.

Le CEMD conclut que même si les réservistes ont été autorisés à se faire rembourser leurs frais de réinstallation en vertu de la TR POL 009/95 et du PRIFC lors d'un déménagement d'une UE à une autre, ce type de déménagement ne figure pas dans la politique publiée au sujet du PRIFC. En conséquence, le CEMD demande au sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires) d'examiner la politique du PRIFC concernant le remboursement des frais de réinstallation des réservistes dans le cas des déménagements à des UE subséquentes.

Affectation temporaire – Service temporaire

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant, un membre de la Réserve supplémentaire d'attente, a été affecté à un camp d'instruction d'été des cadets (CIEC) en 2003. Parce qu'il s'agissait d'une affectation temporaire, il n'a pas eu droit à une indemnité de faux frais. Toutefois, les membres de la Première réserve envoyés au même camp d'été ont été placés en service temporaire et ont eu droit à cette indemnité. Le plaignant a déposé un grief estimant que cette pratique était injuste.

Selon l'AI, le plaignant était en affectation temporaire et non en situation de voyage et, par conséquent, il n'avait pas droit à l'indemnité de faux frais. L'AI a également fait valoir que le plaignant n'était pas tenu de participer à un camp d'été de cadets et qu'il connaissait les indemnités rattachées à ce poste quand il a accepté de l'assumer. L'AI a rejeté le grief.

Le Comité a étudié des cas précédents et a conclu que bien qu'il n'y avait pas discrimination à l'endroit du plaignant, cette pratique d'accorder un traitement différent à des sous-éléments constitutifs de la Force de réserve était inéquitable. De plus, le Comité a conclu que cette différence de traitement était fondée essentiellement sur des motifs budgétaires.

Le Comité a recommandé que le CEMD accueille le grief.

Décision du CEMD

Le CEMD appuie partiellement les conclusions du Comité, mais il n'est pas d'accord avec sa recommandation d'accueillir le grief. Le CEMD est d'accord avec la conclusion du Comité à l'effet que le plaignant était en affectation temporaire et non en service temporaire (ST). Le CEMD est en désaccord avec la conclusion du Comité selon laquelle la décision de mettre le plaignant en affectation temporaire constituait une application erronée des règlements. Par conséquent, le CEMD estime que le plaignant n'avait pas droit à l'indemnité de faux frais au-delà des deux jours de déplacement prescrits pour lesquels il a obtenu un remboursement.

Toutefois, à l'instar du Comité, le CEMD est préoccupé par le fait que certaines politiques ont donné lieu à une différence de traitement à l'égard du personnel appartenant à différentes sous-composantes de la Réserve. Le CEMD insiste sur le fait que cette différence de traitement n'est pas illégale, contraire à l'éthique ou discriminatoire, mais il reconnaît que le cadre de la politique actuel, lequel entraîne des variations dans la façon dont est traité le personnel des CIEC, est un facteur de mécontentement majeur auquel il faut remédier. À cet effet, le Vice-chef d'état-major de la Défense (VCEMD) examine actuellement la question des différences dans l'emploi des réservistes aux CIEC. Un groupe de travail a débuté ses travaux le 20 octobre 2005 et a reçu le mandat d'examiner les politiques pertinentes concernant le recours aux affectations temporaires et au ST.

Médical – Gamme de soins offerts par les FC

Conclusions et recommandations du Comité

L'enfant en bas âge de la plaignante a subi l'ablation d'un œil suite à un diagnostic de cancer. L'oncologue civil traitant a recommandé que la plaignante subisse un test afin de déterminer si elle était porteuse d'une mutation génétique qui placerait tout autre enfant qu'elle aurait à risque d'être atteint du rétinoblastome dans une proportion de 50 p. 100. L'oncologue a également précisé qu'avant de tester la plaignante, il fallait d'abord déterminer le type de mutation génétique en faisant des tests sur l'œil amputé. Les tests ont été effectués à l'extérieur de la base. La plaignante a reconnu qu'elle n'avait pas demandé l'approbation des autorités médicales des Forces canadiennes à ce moment en raison de la tension et du stress qu'elle vivait à la suite de l'opération de son fils. La plaignante a affirmé que, puisque le test génétique subi par son enfant constituait une partie intégrante du test génétique auquel elle devait se soumettre, ce test était couvert par la Gamme des soins des FC.

Le Comité a conclu que les services de diagnostic sont couverts par la Gamme des soins des FC, que le test génétique avait été précisément prescrit pour la plaignante et que rien ne faisait obstacle à l'approbation rétroactive du remboursement des dépenses liées au test génétique.

De plus, le Comité a conclu que le test génétique effectué répond aux critères du Principe no 1 de la Gamme des soins et que le financement de ce genre de test génétique par le Québec et l'Alberta, ainsi que par trois autres provinces (sur une base de cas par cas) répond aux critères du Principe no 5.

Le Comité a également reconnu que la dépense réclamée faisait partie du processus de tests médicaux pour la plaignante. Cette dépense doit donc être remboursée.

Le Comité a recommandé que le CEMD accueille le grief.

Décision du CEMD

Le CEMD appuie les conclusions et la recommandation du Comité d'accueillir le grief. Le CEMD est convaincu que, dans les circonstances, les tests menés sur l'échantillon prélevé de l'œil du fils de la plaignante constituaient une étape intégrale dans la série de tests prévue pour la plaignante. Le CEMD convient également que cette série de tests servait à déterminer si la plaignante était aussi porteuse de la mutation génétique liée au rétinoblastome. Ces tests visaient donc, de façon rationnelle, à conserver la santé et le bien-être mental de la plaignante et à prévenir une maladie et/ou à diagnostiquer une maladie qui s'inscrit dans la Gamme des soins des FC. Le fait que les résultats initiaux aient permis de conclure qu'aucun autre test était nécessaire pour la plaignante ne change rien et confirme une méthode diagnostique prudente.

Bien que la plaignante et son médecin aient reconnu qu'ils n'ont pas obtenu l'autorisation préalable pour les dépenses liées aux tests, le CEMD croit qu'il s'agit là d'une erreur involontaire qui ne devrait pas empêcher la plaignante de se faire rembourser les coûts du traitement effectué à l'extérieur de la base, ainsi que les frais d'intérêts limités, associés à ces coûts.

Option relative au service antérieur

Conclusions et recommandations du Comité

Au moment de sa mutation de la Force de réserve à la Force régulière en 1986, le plaignant s'est vu remettre un formulaire intitulé « Reconnaissance d'avis du droit de choisir de payer pour du service antérieur en vertu de la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes » (LPRFC). Le plaignant a signé le document, mais il a omis d'indiquer son service antérieur. Par la suite, en 2001, le plaignant a choisi de payer pour son service antérieur (1985-1986) aux fins de la LPRFC, mais à un taux beaucoup plus élevé que celui qui aurait été en vigueur s'il l'avait choisi dans l'année suivant sa mutation dans la Force régulière. Dans son grief, le plaignant a fait valoir qu'il n'avait reçu aucune explication concernant ce qu'il signait et qu'il avait signé le formulaire sous l'effet de la contrainte, sans en connaître l'importance ou les répercussions. À titre de réparation, le plaignant a demandé que le coût de son choix de payer pour son service antérieur ouvrant droit à pension soit calculé sur une base non tardive.

Le Directeur général – Rémunération et avantages sociaux, l'autorité initiale (AI), a rejeté le grief. L'AI a expliqué que, conformément à la LPRFC et tel qu'indiqué dans le formulaire, les options relatives au service antérieur doivent être prises dans l'année qui suit l'enrôlement ou la mutation dans la Force régulière. Bien que le défaut de le faire n'annule pas le droit du militaire de choisir l'option en tout temps pendant qu'il est

membre de la Force régulière, cette façon de faire entraîne des coûts plus élevés pour le militaire. L'AI a conclu que le choix tardif a été bien administré et qu'il n'existait pas de motifs pour le révoquer.

Le Comité a conclu que le défaut du plaignant de choisir son service antérieur dans l'année ayant suivi sa mutation dans la Force régulière était sa responsabilité. Un examen du formulaire en question a révélé que le titre du document était clair quant à son objet et que le contenu était rédigé en langage clair et simple.

Le Comité a recommandé au CEMD de rejeter le grief.

Décision du CEMD

Le CEMD appuie les conclusions et la recommandation du Comité de rejeter le grief. Le CEMD convient que le fait que le plaignant n'ait pas choisi de payer ses périodes antérieures de service à plein temps dans l'année suivant son transfert à la Force régulière était sa responsabilité.

Le CEMD estime que le document signé par le plaignant indique clairement son obligation. Le CEMD constate également que le plaignant a été informé que choisir de ne pas payer pour des périodes antérieures de service dans l'année suivant son transfert à la Force régulière pourrait être moins favorable puisque le coût de rachat de périodes antérieures de service serait plus élevé à une date ultérieure. Le plaignant a été traité justement, selon les lois et les politiques pertinentes.

Définition du terme « travail » – Aide aux frais de garde d'enfants

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant a été affecté aux États-Unis et il a demandé l'aide aux frais de garde d'enfants. Dans sa demande, le plaignant a mentionné que l'article 11 des Directives sur le service militaire à l'étranger (DSME) prévoyait l'aide aux frais de garde d'enfants dans les cas où l'époux(se) du militaire travaille à temps plein. Le plaignant a soutenu que son épouse travaillait à temps plein à titre d'étudiante et a fait valoir que l'Agence de revenu du Canada incluait les études dans sa définition du terme « travail » aux fins de l'impôt sur le revenu.

L'AI a rejeté le grief parce que l'admissibilité du plaignant à l'aide aux frais de garde d'enfants reposait largement sur l'interprétation du mot « travail » et que la définition qu'il donnait était trop large et ne pouvait être justifiée. D'après l'AI, le terme « travail », dans le cas de l'article 11 des DSME, s'applique seulement à des activités visant à gagner un revenu d'emploi. Le terme ne peut être interprété pour inclure l'inscription à temps plein ou à temps partiel à un programme d'études tel que précisé dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* ou autre.

Dans son étude de la terminologie en litige, le Comité a conclu que le mot « travail » devait être interprété dans son sens usuel et ne s'applique pas au cas d'un époux ou une épouse qui est inscrit(e) à un programme d'études.

Le Comité a recommandé que le CEMD rejette le grief.

Décision du CEMD

Le CEMD appuie les conclusions et la recommandation du Comité de rejeter le grief. Il conclut que la raison d'être des indemnités et avantages sociaux dans le cadre des DSME est de reconnaître et de faciliter le service des militaires à l'extérieur du Canada et d'assurer que ces militaires, dans la mesure du possible, ne soient ni désavantagés, ni avantagés en comparaison avec leurs homologues en service au Canada.

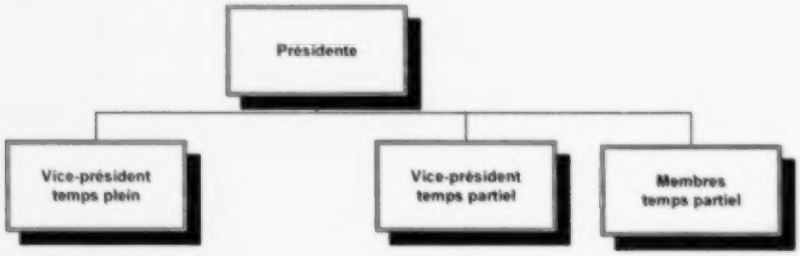
Après avoir examiné les DSME et les Directives de service extérieur (DSE), le CEMD conclut que ces deux politiques ont les mêmes critères d'admissibilité, lesquels restreignent le versement de l'indemnité aux parents seuls ou aux militaires dont l'époux ou le conjoint de fait travaille pendant que le militaire est affecté à l'extérieur du Canada. Même si le CEMD a conclu que le plaignant n'avait pas droit à l'indemnité de frais de garderie, il signale que le Directeur général – Rémunération et avantages sociaux a accepté la suggestion du Comité de présenter le scénario décrit dans le grief au Conseil national mixte (CNM), qui effectuera son examen périodique des DSE du gouvernement fédéral à l'automne 2006.

Le CEMD acheminera une copie de sa décision au Chef du personnel militaire afin que le CNM examine la possibilité d'élargir l'indemnité des services de garderie aux militaires des FC en service à l'extérieur du Canada dont les conjoints poursuivent des études à temps plein.

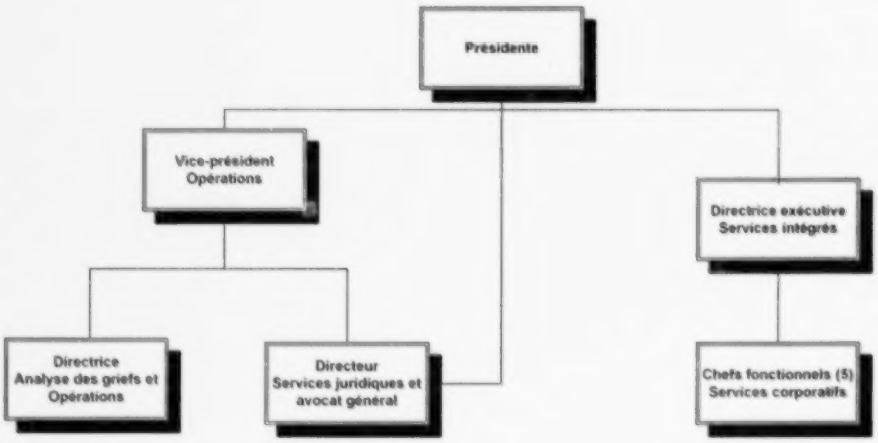
SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Renseignements sur l'organisation

Membres du Comité



L'équipe de direction



- La présidente est responsable en dernier ressort devant le Parlement du travail exécuté par les membres du Comité.
- La présidente, le vice-président et les autres membres du Comité sont principalement appuyés dans l'exercice de leurs fonctions par la directrice de l'analyse des griefs et des opérations.
- Les agents de griefs examinent chaque grief et demandent des avis juridiques lorsqu'ils effectuent leurs recherches.
- En plus de donner des avis juridiques aux agents de griefs et aux membres du Comité relativement à des dossiers de griefs, l'équipe de juristes, dirigée par le directeur des services juridiques et avocat général, donne également des avis juridiques à la présidente et au vice-président sur une vaste gamme de questions.
- La directrice exécutive est chargée de fournir des Services intégrés à l'appui des opérations, y compris les plans d'affaires stratégiques et rapports de rendement, en plus des services en matière de communications, de finances, d'administration, de technologie de l'information et de ressources humaines.

Tableau 1: Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (équivalents temps plein compris)

(en '000$)	2004-2005 Dépenses réelles	2005-2006 Dépenses réelles	2006-2007 Budget principal	2006-2007 Dépenses prévues	2006-2007 Total des autorisations	2006-2007 Dépenses réelles
L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.	6 784,1	3 370,1	3 344,0	3 344,0	3 314,5	2 967,1
Services intégrés	N/A	2 818,4	3 063,0	3 063,0	3 098,3	2 884,9
Total	**6 784,1**	**6 188,5**	**6 407,0**	**6 407,0**	**6 412,8**	**5 852,0**
Plus : coût des services reçus à titre gracieux	276,0	276,8	240,0	240,0	240,0	255,9
Total des dépenses ministérielles	**7 060,1**	**6 465,3**	**6 647,0**	**6 647,0**	**6 652,8**	**6 107,9**
Équivalents temps plein*	47,0	43,0	46,0	46,0	46,0	40,0

* Inclut les membres nommés par le gouverneur en conseil

Tableau 2: Ressources par secteur d'activité

(en '000$)	2006-2007	
Activité de programme	Budgétaire Fonctionnement	Total
L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.		
Budget principal	3 344,0	**3 344,0**
Dépenses prévues	3 344,0	**3 344,0**
Total des autorisations	3 314,5	**3 314,5**
Dépenses réelles	2 967,1	**2 967,1**
Services intégrés		
Budget principal	3 063,0	**3 063,0**
Dépenses prévues	3 063,0	**3 063,0**
Total des autorisations	3 098,3	**3 098,3**
Dépenses réelles	2 884,9	**2 884,9**

Tableau 3: Postes votés et législatifs

(en '000$)		2006-2007			
Poste voté ou législatif	Comité des griefs des Forces canadiennes	Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
15	Dépenses de fonctionnement	5 798,0	5 798,0	5 849,0	5 288,2
(S)	Contributions aux avantages sociaux des employés	609,0	609,0	563,8	563,8
	Total	**6 407,0**	**6 407,0**	**6 412,8**	**5 852,0**

Tableau 4: Services reçus à titre gracieux

(en '000$)	2006-2007
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (à l'exception des fonds renouvelables)	255,9
Total des services reçus à titre gracieux en 2006-2007	**255,9**

Tableau 5: États financiers du Comité des griefs des Forces canadiennes

Les états financiers sont préparés conformément aux principes comptables de la comptabilité d'exercice. Les renseignements supplémentaires non vérifiés présentés dans les tableaux financiers du RMR sont préparés selon la comptabilité de caisse modifiée et les états financiers rapprochant ces deux méthodes comptables. La Note 3 à la page 37 des états financiers rapproche ces deux méthodes comptables.

Canadian Forces Grievance Board
Comité des griefs des Forces canadiennes

Chairperson
Présidente

60, rue Queen Street, 10th Floor/10e étage
Ottawa, Ontario K1P 5Y7

Comité des griefs des Forces canadiennes
Déclaration de responsabilité de la direction

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice clos le 31 mars 2007 et toute l'information figurant dans ces états incombe à la direction du Comité des griefs des Forces canadiennes. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information présentée dans les états financiers. Certaines informations présentées dans les états financiers sont fondées sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières du Comité des griefs des Forces canadiennes. L'information financière soumise pour la préparation des *Comptes publics du Canada* et incluse dans le *Rapport ministériel sur le rendement* du Comité des griefs des Forces canadiennes concorde avec les états financiers ci-joints.

La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, qu'elles sont exécutées en conformité avec les règlements, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manières à rendre compte de l'utilisation des fonds du gouvernement. La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans tout le Comité des griefs des Forces canadiennes.

Les états financiers du Comité des griefs des Forces canadiennes n'ont pas fait l'objet d'une vérification.

Diane Laurin, Présidente

Anne Sinclair, Agent financier supérieur

Ottawa, Canada
Le 18 juillet 2007

Canada

Comité des griefs des Forces canadiennes
État des résultats (non vérifié)
pour l'exercice clos le 31 mars

(en dollars)	2007	2006
CHARGES D'EXPLOITATION		
Personnel	4 063 355	4 544 018
Autre services professionnel	673 143	739 139
Location	589 517	581 467
Machinerie et équipement	153 437	110 740
Services informatique	149 254	77 398
Services de Comptabilité et Juridiques	141 934	150 498
Services de télécommunication	84 801	91 117
Services de formation	79 951	68 887
Voyage et réinstallation	73 075	124 901
Réparation et entretien	40 927	16 862
Fournitures et approvisionnements	35 251	59 434
Services de communication	21 738	42 103
Amortissement des immobilisations corporelles	18 440	15 943
Publication	7 249	3 222
Affranchissement	6 741	11 129
Services de protection	5 903	4 006
Intérêts	71	3 361
Total des charges	6 144 787	6 644 225
REVENUS		
Revenus divers	15	90
	15	90
Total des revenus		
Coût nets des opérations	6 144 772	6 644 135

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Comité des griefs des Forces Canadiennes
État de la situation financière (non vérifié)
Au 31 mars

(en dollars)	2007	2006
ACTIF		
Actif Financier		
Débiteurs et avances	50 753	6 422
Total des actifs financiers	50 753	6 422
Actif non financier		
Immobilisations corporelles (Note 4)	31 423	31 887
Total de l'actif non financier	31 423	31 887
TOTAL	**82 176**	**38 309**
PASSIF		
Traitements et salaires courus	209 822	181 278
Créditeurs - Autres	212 970	243 075
Créditeurs - Autres Ministères du gouvernement	61 652	297 449
Provision pour congés annuels	166 089	166 089
Indemnités de départ pour employés (Note 5)	691 041	646 788
Équité du Canada	(1 259 398)	(1 496 370)
TOTAL	**82 176**	**38 309**

Passif éventuel (Note 6)
Obligations contractuelles (Note 7)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Comité des griefs des Forces Canadiennes
État de l'Équité du Canada (non vérifié)
Au 31 mars

(en dollars)	2007	2006
Équité du Canada, début de l'exercice		
Coût de fonctionnement net	(1 496 370)	(1 205 246)
Crédits de l'exercice utilisés (Note 3)	(6 144 772)	(6 644 135)
Changement de la situation nette du Trésor (Note 3)	5 852 064	6 188 481
Revenus non disponible pour dépenser	273 750	(112 180)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (Note 8)	(15)	(90)
	255 945	276 800
Équité du Canada	(1 259 398)	(1 496 370)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Comité des griefs des Forces Canadiennes
État des flux de trésorerie (non vérifié)
pour l'exercice clos le 31 mars

(en dollars)	2007	2006
Activités de fonctionnement		
Coût fonctionnement net	6 144 772	6 644 135
Éléments n'affectant pas l'encaisse		
Amortissements des immobilisations corporelles	(18 440)	(15 943)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(255 945)	(276 800)
Variation de l'état de la situation financière		
Augmentation ou (diminution) des débiteurs et avances	(463)	(69 079)
Augmentation ou (diminution) du passif	193 104	134 508
Augmentation ou (diminution) sommes à recevoir	44 794	(340 610)
Encaisse utilisée pour les activités de fonctionnement	6 107 822	6 076 211
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisition d'immobilisations corporelles	17 976	
Encaisse utilisée par les activités d'investissement en immobilisations	17 976	
Activités de financement		
Encaissement nette fournie par le gouvernement du Canada	(6 125 798)	(6 076 211)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Comité des griefs des Forces canadiennes
Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiés)

1. *Mandats et objectifs*

Le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC) est une entité externe et indépendante qui a été créée à partir d'amendements à la Loi sur la défense nationale (LDN) approuvés par le Parlement le 10 décembre 1998. Les changements apportés à la LDN visaient à moderniser et à renforcir le système de justice militaire, en simplifiant le processus de traitement des griefs pour les membres des Forces Canadiennes. Le Comité a pour mandat d'effectuer l'examen des griefs afin de rendre des conclusions et recommandations impartiales et équitables avec célérité et sans formalisme au Chef d'état major de la Défense et au plaignant.

2. *Sommaire des principales conventions comptables*

Ces états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont les suivantes:

(a) Crédits parlementaires – le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC) est financé par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis au Comité ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables canadiens généralement reconnus étant donné que les crédits sont fondés, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes comptabilisés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux prévus par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

(b) Encaisse nette fournie par le gouvernement - Le Comité fonctionne au moyen du Trésor qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par le Comité est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par le Comité sont prélevés sur le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement est la différence entre toutes les rentrées de fonds et les sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères au sein du gouvernement.

(c) La variation de la situation nette du Trésor correspond à la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles comptabilisés par le Comité. Il découle d'écarts temporaires entre le moment où une opération touche un crédit et le moment où elle est traitée par le Trésor.

(d) Revenus :

- Les revenus provenant de droits réglementaires sont constatés dans les comptes en fonction des services fournis au cours de l'exercice.
- Les fonds reçus de tiers de l'extérieur à des fins précises sont comptabilisés à leur réception à titre de revenus reportés. Ils sont constatés dans l'exercice au cours duquel les charges connexes sont engagées.
- Les autres revenus sont comptabilisés dans l'exercice où les opérations ou les faits sous-jacents surviennent.
- Les revenus déjà encaissés mais non gagnés sont présentés à titre de revenus reportés.

(e) Charges – les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice:

- Les indemnités de congés annuels et compensatoires sont passées en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.

- Les services fournis gratuitement par d'autres ministères pour les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires et les services juridiques sont comptabilisés à titre de charges d'exploitation à leur coût estimatif.

(f) Avantages sociaux futurs

i. Prestation de retraite: Les employés admissibles participent au Régime de pension de la fonction publique, un régime inter-employeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations du Comité au Régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale du Comité découlant du régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, le Comité n'est pas tenu de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du régime.

ii. Indemnités de départ: Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou les conditions d'emploi. Le coût des indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.

(g) Les débiteurs et les prêts sont comptabilisés en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Des provisions sont établies pour les débiteurs dont le recouvrement est incertain.

(h) Passif éventuel - Le passif éventuel représente des obligations possibles qui peuvent devenir des obligations réelles selon que certains événements futurs se produisent ou non. Dans la mesure ou l'événement futur risque de se produire ou de ne pas se produire et si l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, on comptabilise un passif et une charge consignée. Si la probabilité ne peut être déterminée ou s'il est impossible de faire une estimation raisonnable du montant, l'éventualité est indiquée dans les notes afférentes aux états financiers.

(i) Immobilisations corporelles - Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 10 000$ sont comptabilisées à leur coût d'achat. Le Comité n'inscrit pas à l'actif les biens incorporels, les œuvres d'art et les trésors historiques ayant une valeur culturelle, esthétique ou historique, les biens situés dans des réserves indiennes et les collections dans les musées.

Les immobilisations sont amorties selon la méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit: Matériel Informatique - 3 ans.

(j) Incertitude relative à la mesure - La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Lorsque la direction prépare ses états, elle croit que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif éventuel, le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont

examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

3. *Crédits parlementaires*

Le Comité reçoit son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices précédents, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans les exercices futurs. En conséquence, les résultats nets des opérations du ministère diffèrent selon qu'ils sont présentés selon leur financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants:

(a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires de l'exercice en cours

(en dollars)	2007	2006
Coût nets des opérations	6 144 772	6 644 135
Rajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits :		
Ajouter (déduire):		
Services fournis gratuitement	(255 945)	(276 800)
Indemnités de départs	(44 253)	(160,080)
Amortissement des immobilisations corporelles	(18 440)	(15 943)
Indemnités de vacance et congé compensatoire	-	(15 936)
Autres	(18 972)	(2 142)
Revenus	15	90
Remboursement des dépenses d'années précédentes	26 911	15 157
	5 834 088	6 188 481
Rajustement pour les postes sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les crédits		
Ajouter (déduire):		
Achat d'immobilisations corporelles	17 976	-
Crédits de l'exercice en cours utilisés	5 852 064	6 188 481

(b) Crédits fournis et utilisés

(en dollars)	2007	2006
Crédit 15 - Dépenses de fonctionnement	5 849 000	5 963 000
Montants législatifs	563 841	626 036
Moins:		
Crédits disponibles pour emploi dans les exercices ultérieurs	-	-
Crédits annulés: fonctionnement	(560 777)	(400 555)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	5 852 064	6 188 481

(c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilisés

(en dollars)	2007	2006
Encaisse nette fournie par le gouvernement	6 125 798	6 076 211
Revenu non disponible pour dépenser	15	90
Variation de la situation nette du Trésor		
Variation des avances	(129)	69 079
Variation des débiteurs	(44 202)	340 610
Variation des créditeurs - autres	(30 104)	(191 755)
Variation des créditeurs - AMG	(235 797)	(36 141)
Variation des salaires courus	28 544	(82 628)
Remboursement des dépenses d'années précédentes	26 911	15 157
Autres ajustements	(18 972)	(2 142)
	(273 734)	112 180
Crédits de l'exercice en cours utilisés	5 852 064	6 188 481

4. *Immobilisation incorporelles*

(en dollars)

	COÛT			AMORTISSEMENT CUMULÉ				
Catégorie d'immobilisation	Solde d'ouverture	Acquisitions	Solde de clôture	Solde d'ouverture	Acquisitions	Solde de clôture	2007 Valeur comptable nette	2006 Valeur comptable nette
Machines et matériel	230 592	17 976	248 568	198 705	18 440	217 145	31 423	31 887

5. *Avantages sociaux*

(a) Prestation de pension: Les employés du Comité participent au Régime de pension de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de pension s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2% par année de service donnant droit à pension multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées sur l'inflation.

Tant les employés que le Comité versent des cotisations couvrant le coût du régime. En 2006-2007 les charges s'élèvent à 415 551$ (463 266$ en 2005-2006), soit environ 2.2 fois les cotisations des employés.

La responsabilité du Comité relative au régime de pension se limite à verser des cotisations. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

(b) Indemnités de départ: Le Comité remet des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Ces indemnités ne sont pas capitalisées d'avance. Les prestations seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars:

(en dollars)	2007	2006
Obligations au titre des prestations constituées, au début de l'exercice	646 788	486 708
Charge pour l'exercice	44 253	160 080
Obligations au titre des prestations constituées, fin de l'exercice	691 041	646 788

6. *Passif éventuel*

Réclamations et litiges

Des réclamations ont été faites auprès du Comité dans le cours normal de ses activités. Des poursuites pour les réclamations totalisant environ 40 000$ (40 000$ en 2006) étaient toujours en instance au 31 mars 2007. Certaines obligations éventuelles pourraient devenir des obligations réelles selon que certains évènements futurs se produisent ou non. Dans la mesure où l'évènement futur risque de se produire ou de ne pas se produire et si l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, on comptabilise un passif estimatif et une charge dans les états financiers.

7. *Obligations Contractuelles*

De par leur nature, les activités du Comité peuvent donner lieu à des contrats et des obligations en vertu desquels le Comité sera tenu d'effectuer des paiements échelonnés sur plusieurs années pour l'acquisition de biens ou services. Voici la principale obligation contractuelle pour laquelle une estimation raisonnable peut être faite:

(en dollars)	2008
Accommodation	587 613
Total	587 613

8. *Opérations entre apparentés*

En vertu du principe de propriété commune, le Comité est apparenté à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. Le Comité conclut des transactions avec ces entités dans le cours normal des affaires et selon des modalités commerciales normales. De plus, au cours de l'exercice, le Comité reçoit gratuitement des services d'autres ministères, comme il est indiqué à la partie a).

a) Services fournis gratuitement:

Au cours de l'exercice, le Comité reçoit gratuitement des services d'autres ministères (cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires). Ces services gratuits ont été constaté comme suit dans l'état des résultats du Comité:

(en dollars)	2007	2006
Cotisation de l'employeur au régime de soins de santés et au régime de soins dentaires	255 945	276 800

Le gouvernement a structuré certaines de ses activités administratives de manière à optimiser l'efficience et l'efficacité de sorte qu'un seul ministère mène sans frais certaines activités au nom de tous. Le coût de ces services, qui comprennent les services de paye et d'émission de chèque offerts par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et les services de vérification offerts par le Bureau du vérificateur général, ne sont pas inclus à titre de charge dans l'état des résultats du Comité.

Tableau 6: Politiques sur les voyages

Comparaison avec les autorisations spéciales de voyager du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)
Le Comité des griefs des Forces canadiennes se conforme aux autorisations spéciales de voyager du SCT.

Comparaison avec la Directive sur les voyages et les taux et indemnités de voyage du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)
Le Comité des griefs des Forces canadiennes se conforme à la Directive sur les voyages et les taux et indemnités de voyage du SCT.

SECTION IV – AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

Contacts pour informations supplémentaires

Anne Sinclair
Directrice exécutive
Comité des griefs des Forces canadiennes
Téléphone : (613) 996-7027
Courriel : sinclaira@cfgb-cgfc.gc.ca

Comité des griefs des Forces canadiennes
Téléphone sans frais : 1 877 276-4193
Télécopieur sans frais : 1 866 716-6601
Télécopieurs : (613) 996-6491
(613) 995-8201
(613) 992-6979

Rapports annuels prévus par la *Loi* et autres rapports du Comité

Visitez le site Web du Comité au http://www.cfgb-cgfc.gc.ca/ pour plus de sommaires de cas, rapports annuels et tous autres renseignements sur le travail du Comité.